

Hofmann Magazin



S4 Nur Mut!

Menschen stärken, Unternehmen stärken:
Weiterbildung als Erfolgsstrategie von
Hofmann Personal

Personal
HOFMANN[®]



S8 Isch des bärig!

Hofmann Personal eröffnete die erste
Niederlassung in Tirol – und damit bereits den
23. Standort in Österreich.

S9 Teamplayer

Der FC Blau-Weiß Linz und Hofmann Personal
verlängern ihre Partnerschaft bis 2028. Hofmann
bleibt damit Stadion-Naming-Right-Partner.



Helmut Herzog, Geschäftsführer
I. K. Hofmann GmbH Österreich

Liebe Leser*innen!

Unsere Titelstory bringt es auf den Punkt: Ohne Weiterbildung herrscht Stillstand im Kopf. Besonders in einer Zeit, in der sich unsere Branche ständig weiterentwickelt, nutzen wir diese Phase der Veränderung, um fit für die Zukunft zu werden. Deshalb setzen wir seit langem auf den „Bildungstausender“, der in unserem Unternehmen einen festen Platz hat, und bilden mit dem Programm „Leading 2024“ unsere Nachwuchsführungskräfte aus. Lesen Sie außerdem, wie Sie eine nachhaltige Lernkultur in Ihrem Unternehmen etablieren, und warum „Lebenslanges Lernen“ so wichtig für die berufliche und persönliche Entwicklung ist.

Auch für unsere Mitarbeiter*innen, die bei unseren Kunden im Einsatz sind, ist Weiterbildung ein zentrales Thema. Wir unterstützen jede Einzelne*jeden Einzelnen, bieten persönliche Betreuung und fachliche Beratung. Einige von unseren Mitarbeiter*innen nutzen aktuell die Möglichkeit einer Bildungskarenz, um sich intensiv mit der E-Mobilität auseinanderzusetzen. Dieses gemeinsame Engagement für Zukunftsthemen haben wir zusammen mit Ihnen, unseren geschätzten Kunden, auf den Weg gebracht! Mehr dazu erfahren Sie in der Titelstory.

Dank unseres Partnerunternehmens SMC können wir Ihnen außerdem maßgeschneiderte Ausbildungsprogramme anbieten – sei es für Hörakustiker*innen, Fachkräfte für Krabbelstube und Kindergarten, Hydrauliker*innen, Logistiker*innen und viele mehr.

Natürlich stehen wir auch vor großen Herausforderungen. Ein Rückgang in unserer Branche ist spürbar. Doch anstatt den Kopf in den Sand zu stecken, nehmen wir diese Challenge an! Mit unseren „Sales Days“ sind wir im vollen Vertriebsmodus, um Sie, unsere Kunden, noch besser zu unterstützen. Gleichzeitig freuen wir uns, dass der Arbeitsmarkt wieder mehr Bewerber*innen und Spielraum bei den Qualifikationen bietet.

Wir danken Ihnen für Ihre Treue und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit!

Ihr Helmut Herzog
Geschäftsführer
I. K. Hofmann GmbH Österreich



Impressum

Hofmann Magazin / 13. Ausgabe / November 2024 / Medieninhaber und Herausgeber: I. K. Hofmann GmbH, Hofmannweg 1, 4490 St. Florian / Druck: Kontext Druckerei GmbH / Redaktion: Sarah Handlchner, Teresa Brandstetter / Art Direktion: Andreas Königsmayr / Bildnachweise: I. K. Hofmann GmbH, Nicola/stock.adobe.com, Arnell Koegelenberg/peopleimages.com/stock.adobe.com, DC Studio/stock.adobe.com, Shining Pro/stock.adobe.com, Knut/stock.adobe.com, priscilla-du-preez/unsplash.com, brooke-cagle/unsplash.com, anna-rosar/unsplash.com

Sämtliche in diesem Magazin enthaltenen Angaben entsprechen den zum Zeitpunkt der Drucklegung vorliegenden Informationen. Druck- und Satzfehler sind ausdrücklich vorbehalten. Der Herausgeber haftet nicht für inhaltliche Irrtümer.

Ausgabe 13

Herbst/Winter 2024/25



9 Teamplayer

10 Social Wall

12 Incentives für Mitarbeiter*innen

13 Was bedeutet eigentlich Lernkultur?

14 Ab in den Süden

18 ISO 45001 Re-Zertifizierung

19 Happy Birthday Steyr

20 Zahlen, bitte!

21 Philip Vorraber im Portrait

22 Niederlassung Liezen

23 Rätsel

4 Nur Mut!

Menschen stärken, Unternehmen stärken: Weiterbildung als Erfolgsstrategie von Hofmann Personal

7 Lebenslang lernen

Hofmann Personal fördert interne Mitarbeiter*innen und bildet Nachwuchsführungskräfte aus

8 Isch des bärig!

Hofmann Personal eröffnete die erste Niederlassung in Tirol – und damit bereits den 23. Standort in Österreich

16 Flex: High-tech made in Kärnten

„Die Zusammenarbeit mit Hofmann Personal ermöglicht es uns, flexibel auf Produktionsbedarfe zu reagieren und schnell qualifiziertes Personal zu gewinnen.“



Nur Mut!

*Menschen stärken, Unternehmen stärken:
Weiterbildung als Erfolgsstrategie von Hofmann Personal*

„Nichts ist so beständig wie der Wandel.“ Was der Philosoph Heraklit vor etwa 2.500 Jahren niederschrieb, ist heute aktueller denn je. Der technologische Fortschritt ist unaufhaltsam. Viele traditionelle Berufe verschwinden, während komplett neue Tätigkeiten entstehen. Gleichzeitig stellt die aktuelle wirtschaftliche Lage eine große Herausforderung für Unternehmen und Arbeitnehmer*innen dar. Der erhoffte Aufschwung hat sich noch nicht eingestellt, es herrscht Pessimismus. Die österreichische Volkswirtschaft schrumpfte 2024, erst 2025 wird eine zaghafte Erholung erwartet.



Chancen der Veränderung

Diese Faktoren beschäftigen derzeit sowohl Arbeitgeber*innen als auch Arbeitnehmer*innen. Die einen müssen sich personalstrategisch neu aufstellen und gleichzeitig mit dem Fortschritt mithalten. Die anderen fragen sich, ob ihr Arbeitsplatz sicher ist – und welche Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung oder Umschulung bestehen. „Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie nicht nur in neue Technologien investieren müssen, sondern auch in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter*innen, um deren Qualifikationen an die Anforderungen der Zukunft anzupassen. Die Arbeitnehmer*innen müssen sich neue Fähigkeiten aneignen, um in der digitalisierten Arbeitswelt bestehen zu können. Gleichzeitig entstehen auch komplett neue Berufe, was Umschulungen und Anpassungen erforderlich machen“, so Helmut Herzog, Geschäftsführer von Hofmann Personal, der neben all diesen Herausforderungen auch die Chancen in der Veränderung sieht: „Seit mehr als 25 Jahren vermitteln wir Jobs, finden passende Bewerber*innen, reagieren schnell auf Veränderungen am Arbeitsmarkt und finden Wege, Menschen in Arbeit zu bringen. Auch in Zeiten wie diesen!“



„Hofmann Personal ist heute der größte Personaldienstleister in Österreich. Wir kennen den heimischen Arbeitsmarkt wie kein anderer. Unsere Aufgabe ist es einerseits, den Menschen Mut zu machen. Mut zur Veränderung, Mut zur Weiterqualifizierung. Andererseits bestärken wir auch Unternehmen darin, in ihre Mitarbeiter*innen zu investieren. Gemeinsam geht's Richtung Zukunft, fest entschlossen, mit einer großen Portion Menschlichkeit!“

Barbara Schipek, Regionalleiterin



v. l.: Melanie Spindlberger, Teamassistentin bei Hofmann Personal in Steyr, Bernadette Sacher, Hofmann-Mitarbeiterin bei BMW Steyr, Sarah Brandhofer, Projektberaterin bei Hofmann Personal in Steyr

BMW Steyr: Weiterbildung für Mitarbeiter*innen

Seit vielen Jahren sind Mitarbeiter*innen von Hofmann Personal bei BMW Steyr tätig. Besonders die Automobilbranche ist geprägt von technologischem Fortschritt – und hat wiederum großen Einfluss auf Volkswirtschaften und den Arbeitsmarkt. Hofmann Personal leitete die Umschulung von rund 50 Mitarbeiter*innen in die Wege, die aktuell für sechs Monate in Bildungskarenz sind. Danach werden sie wieder für BMW Steyr tätig. Andere Mitarbeiter*innen erhalten die Möglichkeit, sich zum Beispiel im Bereich Elektromobilität weiterzubilden, um nach einer ein- bis dreijährigen Ausbildung als hochqualifizierte Fachkraft in das Unternehmen zurückzukehren. „Wir unterstützen, befähigen, machen Mut. Und zwar jede Einzelne*jeden Einzelnen. Das gelingt durch persönliche Betreuung und fachliche Beratung. Dazu zählen auch die professionelle Abwicklung, die Fördermöglichkeiten, der Sozial- und Weiterbildungsfonds und vieles mehr. Ein großer Dank gebührt Melanie Spindlberger in der Niederlassung Steyr, die mit ihrer Erfahrung und ihrem Know-how unsere Mitarbeiter*innen begleitet“, so Barbara Schipek, Regionalleiterin. Seit rund zehn Jahren besteht überdies eine enge Kooperation mit HR-Bildung in Steyr, die bereits mehr als 200 Mitarbeiter*innen von Hofmann Personal bei der Umschulung begleitet hat.

BMW GROUP
Werk Steyr



FACHLICH TOP!

- Bernadette Sacher ist seit 2020 bei Hofmann Personal beschäftigt und bei BMW Steyr als Montagemitarbeiterin im Einsatz. In ihrer Bildungskarenz absolvierte sie die Lehrabschlussprüfung im Bereich Metallbearbeitung. „Als Facharbeiterin habe ich nun ein sehr gutes Verständnis für die technischen Abläufe. Das ermöglicht mir auch neue Aufstiegschancen und eventuell auch eine fixe Übernahme durch BMW Steyr. Es ist nie zu spät, eine Ausbildung zu machen. Ich finde es super, dass Hofmann Personal die Bildungskarenz ermöglicht“, freut sich Frau Sacher.



„Wir konnten unseren Mitarbeiter*innen innerhalb kürzester Zeit neue Perspektiven bieten! Dieses Projekt ist gelungen – dank der raschen und effizienten Zusammenarbeit aller Beteiligten!“

**Anita Altinger,
Niederlassungsleiterin**

30 Mitarbeiter*innen behalten ihren Job bei einem führenden Hersteller von Motoren und Antriebssystemen mit Sitz in Wels Land

Bei dem Unternehmen mit Sitz in Wels Land waren Ende 2023 rund 30 Mitarbeiter*innen von Hofmann Personal von einem Stellenabbau betroffen. „Arbeitslos zu sein ist immer eine große Belastung, besonders in der Weihnachtszeit. Wir haben daher umgehend beschlossen, unsere Mitarbeiter*innen bei diesem Unternehmen aufzufangen“, so Anita Altinger, Niederlassungsleiterin in Wels. In enger Zusammenarbeit mit dem Unternehmen, dessen Ausbildungszentrum und dem AMS erhielten die betroffenen Mitarbeiter*innen von Hofmann Personal die Möglichkeit, eine Bildungskarenz in Anspruch zu nehmen. Über einen Zeitraum von zehn Wochen – von Ende 2023 bis Februar 2024 – erfolgte die Weiterbildung. Direkt danach konnten alle Mitarbeiter*innen wieder beim führenden Hersteller von Motoren und Antriebssystemen in ihren Job einsteigen.

SMC Perspektive Plus bildet Personal aus – in enger Zusammenarbeit mit dem AMS



SMC Perspektive Plus, ein Partnerunternehmen von Hofmann Personal, ist der Spezialist für Aus- und Weiterbildung. „Wir begleiten Auszubildende von Beginn an, erarbeiten Ausbildungsziele und erstellen einen Bildungsplan, stimmen uns mit dem AMS ab und übernehmen das komplette Ausbildungsmanagement – vom Vertrag bis zur Einstellung. Regelmäßige Coachinggespräche mit Auszubildenden und Unterstützung bei der Persönlichkeitsentwicklung runden das Angebot ab“, so Lisa Winkler, Leiterin SMC Perspektive Plus. Als AQUA-Kooperationspartner des AMS bietet SMC ein Ausbildungsmodell, das Unternehmen dabei unterstützt, qualifiziertes Personal zu finden. So werden beispielsweise gemeinsame Präsentationstermine mit dem AMS Traun für junge Arbeitslose und Wiedereinsteiger*innen organisiert.

„Eine große Erfolgsgeschichte ist die Höherqualifizierung von Menschen, die im zweiten Bildungsweg den Beruf der Pädagogischen Assistentkraft für Krabbelstube, Kindergarten und Hort erlernen. Die Ausbildung ist auch in Teilzeit möglich, was besonders für Mütter attraktiv ist. In Enns und Pucking konnten wir dieses Ausbildungskonzept – für alle Beteiligten – erfolgreich umsetzen“, freut sich Winkler, und ergänzt: „Eine sehr gute und enge Zusammenarbeit besteht auch mit der Firma Hartlauer im Bereich Hörgeräteakustik und Augenoptik. Das Unternehmen bildet ältere Menschen (45+), Mütter und Wiedereinsteiger*innen in Teilzeit aus und gibt auch jenen eine Chance, die z. B. nicht perfekt Deutsch sprechen. Hartlauer unterstützt diese Personen während der Ausbildung in der eigenen Akademie „Löwenschmiede“ dabei, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern.“



Lebenslang lernen

*Hofmann Personal fördert interne Mitarbeiter*innen und bildet Nachwuchsführungskräfte aus*



„Nicht für die Schule, sondern für das Leben lernst du!“ – der Lieblingsspruch unserer Eltern. Und dann war der Schulabschluss in der Tasche und wir dachten, das lästige Lernen wäre endlich vorbei. Aber so war es nicht – zum Glück! Ob während der Ausbildung, im Studium oder im Alltag: Wir lernen täglich Neues dazu. Dieses lebenslange Lernen meint aber nicht nur die Weiterbildung, um sich beruflich zu entwickeln, sondern auch, um sich selbst fit zu halten und am Ball zu bleiben. „Hofmann Personal bietet seinen internen Mitarbeiter*innen unterschiedliche Möglichkeiten, sich weiterzubilden. Wir fördern lebenslanges Lernen. Beruflich gesehen ist das notwendig, da sich Gesellschaft und Wirtschaft ständig verändern. Aber auch für die persönliche Entwicklung ist lebenslanges Lernen Gold wert, um sozialen Veränderungen und neuen Herausforderungen ganz entspannt begegnen zu können“, so Roland Fürst, Geschäftsführer von Hofmann Personal.

€ 1.000,- pro Jahr für Weiterbildungen
Bei Hofmann Personal erhält jede*r interne Mitarbeiter*in jährlich den „Bildungstausen-

der“ für Weiterbildungen. „Wir freuen uns, dass dieses Angebot so gut angenommen wird. Unsere Mitarbeiter*innen bilden sich regelmäßig fort, zum Beispiel in den Bereichen Lohnverrechnung, Excel für Profis, Sprachen, aber auch Zeitmanagement und Persönlichkeitsbildung“, sagt Fürst.

Online-Schulungen

Um in allen Bereichen des Personalwesens up-to-date zu sein, bietet Hofmann Personal unterschiedliche (Online-)Schulungen an – von der Grundlagenschulung über Arbeitsrecht und Arbeitssicherheit bis zu Qualitätsmanagement, Bewerbermanagement-Tool, Vertrieb und Sales.

Leading 2024 – das interne Nachwuchsführungskräfte-Programm

Heute Mitarbeiter*in, morgen Führungskraft. Hofmann Personal holt junge Top-Leute auf die Bühne – nicht ohne sie vorher optimal auf ihre neue Rolle bei Hofmann Personal vorzubereiten. Das Nachwuchsführungskräfte-Programm „Leading“ findet alle zwei Jahre statt und dauert mehrere Monate. Im Herbst startete das aktuelle Programm „Leading 2024“.

Zu Beginn erfolgt das persönliche Coaching – mit einer genauen Potenzialanalyse und der Ableitung der individuellen Lernziele. Die Trainingsmodule dienen der punktgenauen Entwicklung und beinhalten Mitarbeiterführung, Betriebswirtschaft und Management, Rhetorik, Moderation, Präsentation, Qualitätsmanagement und Arbeitsrecht. Während der gesamten Dauer des Programms, so auch bei der anschließenden Bearbeitung von Projekten und Fallbeispielen, werden die Teilnehmenden durch ihre Patinnen*Patens unterstützt – diese langjährigen Führungskräfte von Hofmann Personal stehen mit Rat und Tat zur Seite und begleiten auch die Abschlussprojekte, die vor der Geschäftsleitung präsentiert werden. „Wir brauchen Führungskräfte, die sich mit Hofmann Personal identifizieren können, die das Unternehmen gut kennen! Wir suchen Top-Mitarbeiter*innen in unseren eigenen Reihen – und fördern diese mit dem Nachwuchsführungskräfte-Programm“, freut sich Helmut Herzog, Geschäftsführer Hofmann Personal.

Isch des bärig!

Hofmann Personal eröffnete die erste Niederlassung in Tirol



KNOW-HOW AUS TIROL – FÜR TIROL!

Nurullah Bozkurt leitet seit Oktober 2024 die neue Niederlassung in Tirol. Der Innsbrucker verfügt über viel Erfahrung und Know-how in den Bereichen Personalwesen, Rekrutierung und Bewerbermanagement: „Als ‚Local‘ und dank meiner bisherigen Tätigkeiten kenne

ich die Anforderungen der Tiroler Unternehmen und Jobsuchenden. Es ist immer wieder faszinierend zu sehen, wie das richtige Match zwischen Unternehmen und Bewerber*innen nicht nur Karrieren, sondern auch Unternehmenserfolge vorantreibt.“



Hofmann Personal expandiert weiter! Anfang Oktober 2024 eröffnete Österreichs größter Personal-dienstleister die erste Niederlassung in Tirol – und damit bereits den 23. Standort in Österreich. Das Team in Innsbruck ist der regionale Ansprechpartner für Unternehmen in Tirol und Umgebung. Dank der Nähe zu namhaften Großkunden aus verschiedensten Branchen und der hervorragenden Anbindung an die Autobahn ermöglicht das neue Büro eine schnelle und qualifizierte Betreuung. „Wir freuen uns sehr, Hofmann Personal im Westen Österreichs weiter auszubauen. Unser Team vor Ort leistet hervorragende Arbeit und unterstützt die Tiroler*innen und regionalen Unternehmen mit aller Kraft“, so Barbara Schipek, Regionalleiterin für Tirol. Die Leitung der neuen Niederlassung übernimmt der Innsbrucker Nurullah Bozkurt, der über viel Erfahrung und Know-how im Personalwesen verfügt: „Ob großer Industriekonzern oder kleiner Betrieb, ob Innsbruck, Landeck, Reutte, Schwaz oder Kufstein, wir sind vor Ort und besitzen starke regionale Marktkenntnisse und

Branchenwissen. Es ist eine besondere Freude, die Menschen in Positionen zu bringen, in denen sie aufblühen können, und gleichzeitig den Unternehmen zu helfen, ihre Teams mit den passenden Mitarbeiter*innen zu verstärken.“

Menschlich, persönlich, vor Ort
Beim Recruiting zählt vor allem das Fingerspitzengefühl. Unsere erfahrenen Kundenberater*innen kennen Ihr Unternehmen, den Tiroler (Arbeits-)Markt und die Situation der Jobsuchenden. Wir unterstützen Sie persönlich und partnerschaftlich – und bringen zusammen, was zusammengehört!

Verschiedene Formen der Zusammenarbeit
Jedes Unternehmen hat spezielle (Personal-)Ansprüche. Gemeinsam mit unseren Kundenberater*innen wird eine maßgeschneiderte Strategie entwickelt und sofort umgesetzt: Ob Festanstellung oder auf Zeit, ob Personalvermittlung, On-Site-Management, Master Vending oder Ferialprojekte.

Stark vernetzt, intelligent gesucht
Unser modernes Recruiting setzt auf ein nationales und internationales Netzwerk, umfassende Branchenkenntnis und intelligente, datenbasierte Technologien.



HOFMANN PERSONAL INNSBRUCK

Andechsstraße 65, 2. OG
6020 Innsbruck
+43 (0)512 327177
innsbruck@hofmann-personal.at

Öffnungszeiten:
Montag – Donnerstag:
7:30 Uhr – 16:30 Uhr,
Freitag: 7:30 Uhr – 14:00 Uhr

Teamplayer

Hofmann Personal und Blau-Weiß Linz verlängern Partnerschaft bis 2028

Interview



Der FC Blau-Weiß Linz hat die Platin-Partnerschaft mit Hofmann Personal vorzeitig bis 2028 verlängert. Hofmann Personal bleibt damit Stadion-Naming-Right-Partner. Wir haben Helmut Herzog, Geschäftsführer von Hofmann Personal, und Christoph Peschek, Geschäftsführer des FC Blau-Weiß Linz, ein paar Fragen gestellt:

Was war Ihr persönliches Highlight der aktuellen Bundesliga-Saison?

Christoph Peschek: Der erneute Derby-Heimsieg gegen den LASK im Hofmann Personal Stadion ist natürlich ein besonderes Highlight wie auch der Sieg gegen die Wiener Austria. Die großartige Unterstützung der Fans sowie die Anzahl an Besucher*innen pro Spiel sind für mich allerdings nochmals spezielle Highlights.

Helmut Herzog: Ganz klar der Derbysieg, wie bereits im letzten Jahr. Und das 3:0 gegen Rapid!

Wie wird das neue Stadion bei den Fans angenommen?

Christoph Peschek: Sehr gut. Wir freuen uns über eine sehr hohe Auslastung im Hofmann Personal Stadion. In der letzten Saison hatten wir bei einer Kapazität von 5.565 – inklusive Gästesektor, auf dessen Auslastung wir keinen Einfluss haben – einen Zuschauerschnitt von 4.900. In dieser Saison mussten wir Ende August sogar den Dauerkartenverkauf bei 3.200 verkauften Abos stoppen, um auch Tagesticketkäufern die Chance zu bieten, eine Karte zu erwerben. Dies bestätigt die positive Entwicklung des Klubs auf allen Ebenen.

Was ist das Besondere am Live-Erlebnis im Stadion?

Helmut Herzog: Die tolle Atmosphäre und die Fans, die die Mannschaft extrem unter-



Erfolgreich im Team: Christoph Peschek, Geschäftsführer des FC Blau-Weiß Linz, und Helmut Herzog, Geschäftsführer von Hofmann Personal

stützen. Es gibt hier keine Ausschreitungen, nur ein familiäres Miteinander. Auch das ganze „Drumherum“ passt perfekt, die Lage an der Donau, die schöne neue Donaubrücke, die Kulinarik im Restaurant „Tante Kaethe“ und der Blick auf den Pöstlingberg!
Christoph Peschek: Die Atmosphäre im Hofmann Personal Stadion ist außergewöhnlich. Die lautstarke Unterstützung unserer Fans bei den Heimspielen erzeugt eine elektrisierende Stimmung und bringt positive Emotionen hervor. Ebenso sind die Fans durch die enge Bauweise sehr nahe am Spielfeld und bekommen das Spielgeschehen aus nächster Nähe mit, was den Stadionbesuch zu einem unvergesslichen Erlebnis macht.

Hofmann Personal begleitet und unterstützt den FC Blau-Weiß Linz bereits seit vielen Jahren, auch damals in der zweiten Liga. Was macht diese Partnerschaft – für beide Seiten – so erfolgreich?

Christoph Peschek: Hofmann Personal ist schon längere Zeit an der Seite des

Klubs. Die vorzeitige Vertragsverlängerung bis 2028 bestätigt das Vertrauen in den eingeschlagenen Weg des Klubs und die gegenseitige Unterstützung, wofür wir sehr dankbar sind. Die langfristige Partnerschaft ist gekennzeichnet durch Verlässlichkeit, Vertrauen, professionelle Zusammenarbeit und ähnliche Werte, uns eint beispielsweise ein besonderer Teamspirit.

Helmut Herzog: Wertschätzung und Respekt, gemeinsame Ideen und deren Umsetzung, das Gründungsjahr und die Farben. Natürlich gehört da auch der sportliche Erfolg dazu – und wir genießen es derzeit sehr, erfolgreich zu sein!

Wer war Ihr erstes Fußball-Idol – und warum?

Helmut Herzog: Ein internationales Idol hatte ich nie wirklich, mir gefielen eigentlich immer eher die Österreicher wie Prohaska, Krankl ... und Willi Kreuz.

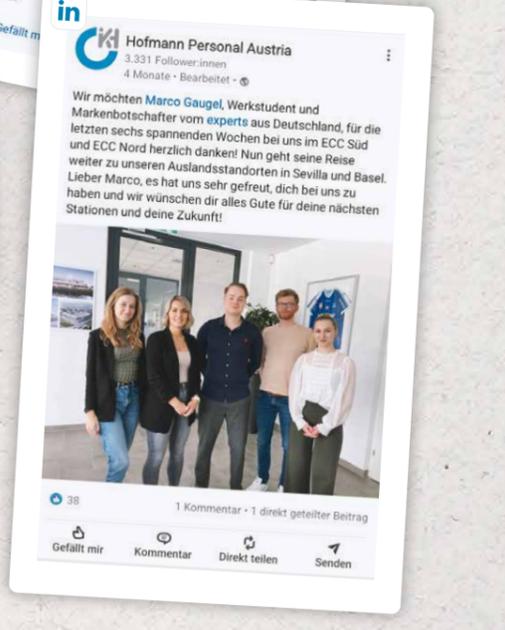
Christoph Peschek: Im Kindesalter war es Jan Åge Fjørtoft. Mir hat seine Art am Platz, aber auch außerhalb sehr gut gefallen.

Gefällt uns!

Wer wissen möchte, was bei Hofmann Personal los ist, klickt und schaut am besten direkt auf unsere Profile bei Instagram, LinkedIn und Facebook. Hier gibt's täglich viele News und Infos: Was tut sich in den Niederlassungen? Welche Jobs sind ausgeschrieben? Wo sind die eXperts unterwegs? Wer war in dieser Bundesliga-Saison schon zu Gast im Hofmann-Stadion? Was wird gefeiert?

Social Wall

#hofmannpersonal



Richtig belohnen & motivieren

Wie Sie ein erfolgreiches Incentive-Programm für Mitarbeiter*innen entwickeln



Definieren Sie die Ziele des Incentive-Programms:

- **Motivation und Engagement:** Förderung des Engagements und der Motivation der Mitarbeiter*innen, um die Unternehmensziele zu erreichen.
- **Mitarbeiterbindung:** Reduktion der Fluktuation durch Bindung talentierter Mitarbeiter*innen an das Unternehmen.
- **Leistungssteigerung:** Erhöhung der Produktivität und Qualität der Arbeit durch Zielvorgaben.

Wählen Sie passende Incentives:

- **Monetäre Incentives:** Bonuszahlungen (leistungsabhängig oder Prämien), Gehaltserhöhungen, Provisionen.
- **Nicht-monetäre Incentives:** Anerkennung und Lob (öffentlich oder privat), Karriereentwicklung (Weiterbildungsprogramme, Coaching etc.), flexible Arbeitszeiten (Homeoffice-Optionen, Bildungskarenz etc.), zusätzliche Urlaubstage, Team-Events und Ausflüge.
- **Sach- und Erlebnisprämien:** Gutscheine (Restaurants, Reisen, Veranstaltungen), Sport- und Freizeitangebote, Technologie und Gadgets (Laptops, Smartphones), Firmenwagen oder andere Mobilitätsangebote (Autos, Fahrräder oder Klimaticket).

Strukturieren Sie das Incentive-Programm:

- **Zielgruppen:** Mitarbeiter*innen in unterschiedlichen Positionen und Abteilungen benötigen möglicherweise unterschiedliche Anreize.
- **Leistungsziele:** Klare und messbare Kriterien

Die Anerkennung der Leistung der Mitarbeiter*innen soll angemessen, wertschätzend und zeitnah erfolgen.

- **Kriterien für den Erhalt von Incentives** (z. B. Verkaufszahlen, Projekteffizienz, Kundenzufriedenheit).
- **Transparenz:** Die Mitarbeiter*innen müssen die Bedingungen für den Erhalt von Incentives verstehen. Es ist wichtig, das Programm regelmäßig zu kommunizieren und in Teamsitzungen oder Mitarbeitergesprächen zu erläutern.

Beziehen Sie die Mitarbeiter*innen ein:

- **Feedback einholen:** Das Programm an die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen anpassen.
- **Änderungen vornehmen:** Flexibel auf Rückmeldungen reagieren und die Incentives gegebenenfalls anpassen.

Messen Sie den Erfolg des Programms:

- **KPIs festlegen:** Wie wirkt sich das Programm auf die Mitarbeiterzufriedenheit, die Produktivität und die Fluktuationsrate aus?
- **Regelmäßige Evaluation:** Nach einer festgelegten Zeit (z. B. jährlich) überprüfen, ob die Incentives die gewünschten Ziele erreicht haben.

Vermeiden Sie Fehler:

- **Unfaire Verteilung:** Alle Mitarbeiter*innen müssen eine faire Chance haben, an den Anreizen teilzuhaben.
- **Zu komplexe Programme:** Die Struktur des Programms sollte einfach und verständlich sein.
- **Einmalige Anreize ohne Nachhaltigkeit:** Anreize sollten langfristig motivieren, nicht nur kurzfristige Erfolge erzielen.

Was bedeutet eigentlich ...

?



Berufsbilder und benötigte Kompetenzen verändern sich ständig. Das macht lebenslanges Lernen zu einem Muss. Mit einer starken Lernkultur unterstützen Unternehmen ihre Mitarbeiter*innen bei dieser Herausforderung und sichern so auch ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit. Der Begriff „Lernkultur“ beschreibt also den Stellenwert, den das Lernen im Unternehmen einnimmt: wie sehen die Rahmenbedingungen aus, wie werden Lernprozesse organisiert und welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeiter*innen?

- Wenn Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben wollen, müssen sie eine starke Lernkultur schaffen. Das bedeutet, dass Lernen nachhaltig in die Arbeitsprozesse integriert wird.
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten sind auch Top-Priorität für Kandidat*innen. Eine ausgeprägte Lernkultur zieht also gute Mitarbeiter*innen an.
- Eine zukunftsfähige Lernkultur setzt auf digitale Lernformen und gibt Mitarbeiter*innen die Möglichkeit,

ihren individuellen Lernweg selbstverantwortlich zu gestalten.

- Führungskräfte spielen als Vorbilder eine wichtige Rolle und müssen in ihren Teams die richtigen Rahmenbedingungen für eine aktive Lernkultur schaffen.

Vielleicht fragen Sie sich, wie denn eigentlich die Lernkultur in Ihrem Unternehmen aussieht – und wie man das erfassen kann. Um das besser einzuschätzen, können Sie beispielsweise folgende Leitfragen nutzen:

- Welche Lernangebote gibt es aktuell im Unternehmen? Liegt der Schwerpunkt auf Präsenztrainings oder kommen auch digitale Lernformen zum Einsatz?
- Können alle Beschäftigten auf digitale Lerninhalte zugreifen?
- Wie intensiv und regelmäßig nutzen die Mitarbeiter*innen die Lernmöglichkeiten?
- Wie wird Lernen generell gelebt?

Ab in den Süden!

Das eXperts consulting center ist österreichweit immer in Ihrer Nähe

eXperts
consulting center

eXperts Nord

eXperts Ost

eXperts Süd



Als einer der führenden HR-Dienstleister für spezialisierte Fachkräfte und Führungspositionen in Österreich unterstützt das eXperts consulting center Unternehmen dabei, offene Positionen einfach zu besetzen. „Dank unserer Erfahrung und innovativer Recruiting-Technologien finden Menschen Top-Jobs und Unternehmen Top-Mitarbeiter*innen. Und das Beste: Wir sind österreichweit immer in Ihrer Nähe – so auch in der südlichen Region, wo die eXperts in Graz einen zentralen Standort haben“, so Michael Pohl, Regionalleiter bei eXperts Süd.

Starke Region mit vielfältigen Chancen

In Graz ist das fünfköpfige Team von eXperts Süd tätig – in einer Region, die bekannt ist für ihre wirtschaftliche Vielfalt. Sie beheimatet die Automobilbranche, Holzverarbeitung, nachhaltige Energien, Umwelttechnik und einen florierenden Tourismussektor. Städte wie Graz, Klagenfurt und Villach sind wichtige Zentren für Technologie und Handel, während kleinere Gemeinden und ländliche Areale in den Sektoren Ökotourismus und traditionelles Handwerk aufblühen. „Für Menschen, die eine Karriere in einer starken Region suchen, bietet Südösterreich eine breite Palette an Chancen“, so Pohl, und erklärt weiter: „Wir sind das Bindeglied. Wir kennen beide Seiten, die Anforderungen der regionalen Unternehmen und die Wünsche

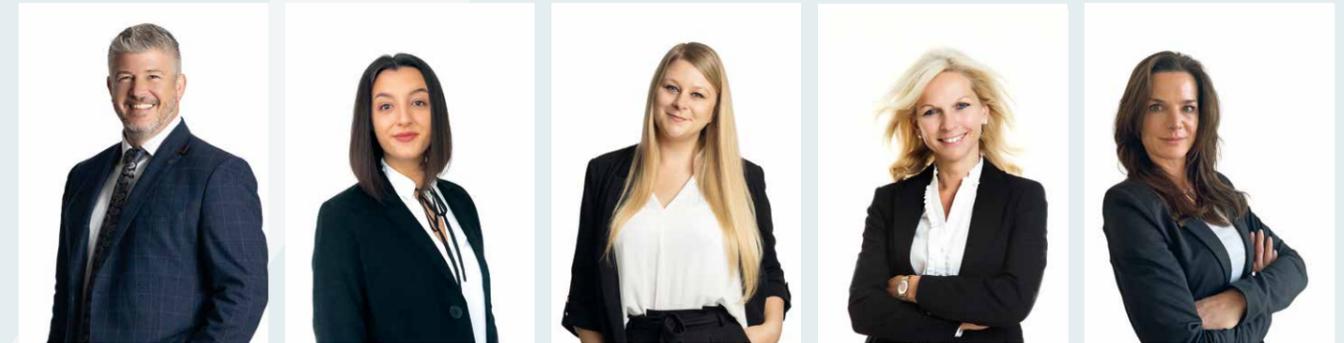
der Kandidat*innen. Wir haben die Ziele aller Beteiligten im Blick und können so die beste Übereinstimmung erzielen!“

Flexibel, sicher, transparent – die Lösung für Unternehmen!

- X Höchste Flexibilität**
Durch Arbeitnehmerüberlassung können Sie flexibel auf Vakanzen reagieren und setzen Projektmitarbeiter*innen gezielt ein.
- X Qualifizierte Mitarbeiter*innen**
Wir stellen sicher, dass Sie passende Mitarbeiter*innen erhalten, die genau Ihrem Anforderungsprofil entsprechen.
- X Transparente Kosten**
Sie profitieren von übersichtlichen Kostenstrukturen und können sich auf Ihr Kerngeschäft konzentrieren.
- X Übernahmemöglichkeit**
Sie sind von unseren Mitarbeiter*innen begeistert und möchten ihre Arbeit nicht mehr missen? Wir bieten Ihnen die Möglichkeit, unsere Fach- und Führungskräfte jederzeit in Festanstellung zu übernehmen.



IM INTERVIEW



Michael Pohl

Michelle Stadler

Katrin Schwaiberger

Sabine Simon

Manuela Rennertz

Auf Schatzsuche

Wie das Team von eXperts Süd die besten Kandidat*innen für Unternehmen findet

Hallo eXperts Süd! Wollt ihr euch kurz vorstellen!?

Unser Team besteht aus fünf HR-Expert*innen:

- Michael Pohl, Regionalleiter
- Michelle Stadler, HR Consultant
- Katrin Schwaiberger, HR Consultant
- Sabine Simon, HR Assistant
- Manuela Rennertz, Recruiterin

Wie würdet ihr einer fachfremden Person eure Tätigkeit beschreiben?

Man könnte uns mit Matchmakern vergleichen, manchmal auch mit Goldgräbern – nur bringen wir keine romantischen Partner zusammen und unsere gefundenen Schätze sind unsere Kandidat*innen. Wir sind sozusagen der Vermittler zwischen Unternehmen, die Top-Mitarbeiter*innen benötigen, und Menschen, die eine neue Herausforderung suchen.

Zum einen bieten wir den Bewerber*innen eine Plattform mit offenen Stellen und zum anderen ermöglichen wir unseren Kunden den Zugriff auf unsere große „Schatzkiste“, unseren Kandidat*innen-Pool.

Wie lautet eure „Zauberformel“? Wie findet ihr die besten Kandidat*innen?

- Active Sourcing
- + unsere Fachkompetenz
- + kontinuierliche Bewerberbetreuung
- + ein kleines bisschen Feenstaub 🧚‍♀️

= Recruitingzauber

Welche Unternehmen beauftragen euch, geeignete Fach- und Führungskräfte für sie zu finden?

Wir haben das Privileg, mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, die Professionalität auf höchstem Niveau schätzen – vom innovativen Mittelstand bis hin zu renommierten Konzernen. Unsere Kunden suchen nicht nur nach Fach- und Führungskräften, sondern nach Mitarbeiter*innen, die mit ihnen gemeinsam wachsen und die Zukunft gestalten. Jedes Unternehmen ist einzigartig, und genauso individuell gestalten wir unsere Zusammenarbeit – mit Herzblut, Leidenschaft und dem „gewissen Etwas“ für den perfekten Match!

Wie sieht ein Tag bei euch eXperts Süd aus?

Kreativ, intuitiv, fokussiert, spaßig, turbulent, viel Koffein & Schokolade, Gummibärchen (aber nur die sauren!), ergebnisorientiert

Was ist euer liebstes Feedback von Kunden?

Kürzlich genau so passiert:

Kunde: „Wo habt ihr denn diesen Schatz schon wieder ausgegraben?“

Michelle schmunzelt und sagt freudig: „Schön, dass wir 'den richtigen Riecher' hatten und wir einen passenden Kandidaten für Sie gefunden haben!“

Eure Ziele für das neue Jahr 2025?

Unsere Schatzkarte erweitern, noch tiefer graben und so viele Schätze wie möglich für unsere Kunden ans Tageslicht befördern.

WIR SIND DA!

eXperts Süd
Conrad-von-Hötzendorfstraße
68, 4.OG, 8010 Graz
+43 (0)316 907371
karriere.sued@ecc-experts.at



Flex: High-tech made in Kärnten

„Dank Hofmann Personal können wir flexibel auf Produktionsbedarfe reagieren und schnell qualifiziertes Personal gewinnen.“

Kennen Sie das Unternehmen Flex? Jede Wette, denn Sie verwenden jeden Tag Produkte, die von Flex entwickelt oder hergestellt werden: Kaffeemaschinen, GPS-Module, Industriemessgeräte, hochkomplexe Medizinprodukte bis hin zu Hightech Gadgets für smarte Automobile. Das börsennotierte Unternehmen beschäftigt rund 140.000 Mitarbeiter*innen in 30 Ländern. Flex entwickelt und produziert für zahlreiche internationale Firmen in der Medizin-, Automobil- und Elektronikbranche; weitere Bereiche sind Telekommunikation, Industrialisierung (Anlagenbau, Haushaltsgeräte) sowie Infrastruktur (Server, Router etc.).

Auch in Österreich, genauer gesagt in Althofen in Kärnten, befindet sich ein wichtiger Standort mit rund 850 Mitarbeiter*innen. Er gilt als der Leitbetrieb für Medizintechnik. Hier werden elektronische Module und Komplettgeräte für internationale Kunden aus der Medizintechnik, Automobilindustrie und Industrietechnik hergestellt. Um all das zu ermöglichen, verbindet Flex Althofen weltweites Know-how, hochmoderne Produktionsprozesse und eine lange Tradition zuverlässiger Fertigung. „Gleichzeitig ist Flex in Althofen ein familiärer Arbeitgeber mit regionalen Wurzeln. Wir legen großen Wert auf Zusammenhalt, Kollegialität und ein abteilungsübergreifendes Miteinander“, so Marlene Thalhammer, Head of Human Resources bei Flex in Althofen.

Seit 2023 setzt Flex Althofen im Personalbereich auf das Know-how und die Erfahrung von Hofmann Personal. Thalhammer: „Die Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern ermöglicht es uns, flexibel auf Produktionsbedarfe zu reagieren und schnell qualifiziertes Personal zu gewinnen. Durch diese Partnerschaften können wir unsere Effizienz steigern und gleichzeitig die Kosten für Personalsuche optimieren. Zudem profitieren wir von der Expertise der Dienstleister in der Rekrutierung und Auswahl geeigneter Fachkräfte.“




ZAHLEN & FAKTEN

Unternehmen:
Flex Althofen

Branche:
Produktentwicklung und Fertigung:
Medizin, Automobil, Elektronik

Standort:
Friesacher Straße 3, 9330 Althofen

Mitarbeiter*innen am Standort:
850

Personalleitung:
Marlene Thalhammer



Internationales Unternehmen mit regionalen Wurzeln: Flex in Althofen ist ein familiärer Arbeitgeber.



IM INTERVIEW: MARLENE THALHAMMER, HEAD OF HUMAN RESOURCES

Flex gilt als familiärer Arbeitgeber mit starkem Innovationsgeist. Welche Themen bzw. Schwerpunkte setzen Sie im HR-Bereich?

Marlene Thalhammer: Der Fokus liegt klar auf Weiterbildung und Entwicklung. Wir stellen sicher, dass Mitarbeiter*innen die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben, um state of the art zu bleiben. Besonders wichtig ist auch der Wissenstransfer – hier werden Best Practices, Erfahrungen und Expertenwissen geteilt und der Organisation zur Verfügung gestellt. Außerdem legen wir großen Wert auf unser Betriebliches Gesundheitsmanagement. Wir unterstützen die physische und psychische Gesundheit aller Mitarbeiter*innen.

Was hat sich durch die Partnerschaft mit Hofmann Personal für Sie verändert?

Marlene Thalhammer: Hofmann hat ein umfangreiches Netzwerk und Zugang zu

einer breiten Palette von Kandidat*innen, was die Rekrutierung erleichtert. Hofmann trifft die Vorauswahl, wodurch wir im Rekrutierungsprozess Zeit sparen.

Was schätzen Sie an der Zusammenarbeit mit Ihrem Kundenberater von Hofmann Personal?

Marlene Thalhammer: Wir legen großen Wert auf eine offene und transparente Kommunikation in der Zusammenarbeit mit Hofmann, da sie es uns ermöglicht, Anliegen und Anforderungen schnell zu klären. Zudem schätzen wir das umfangreiche Fachwissen und die Erfahrung in den Bereichen Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht und Lohnsteuerrecht. Auch die pünktliche und zuverlässige Unterstützung bei der Stellenbesetzung und der Erfüllung unserer Anforderungen ist für uns von großer Bedeutung.

Was ist Ihnen bei der Partnerschaft mit Hofmann Personal besonders wichtig?

Marlene Thalhammer: Eine klare und offene Kommunikation liegt uns besonders am Herzen, damit beide Seiten über die gleichen Informationen verfügen. Zudem ist es uns wichtig, dass Hofmann ein Verständnis für unsere Unternehmenskultur, unsere Werte und die spezifischen Anforderungen unseres

Unternehmens entwickelt, um passende Kandidat*innen zu finden.

Was erwarten neue Mitarbeiter*innen in Ihrem Unternehmen?

Marlene Thalhammer: Wir, als einer der besten Arbeitgeber Österreichs, bieten einen stabilen Arbeitsplatz in einem internationalen Umfeld mit der Möglichkeit, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln. Uns ist es sehr wichtig, die Work-Life-Balance zu fördern. Wir bieten flexible Arbeitszeitmodelle, einen eigenen Flex-Sportverein, Fit-im-Betrieb-Programme und wöchentliche Massagemöglichkeiten. In unserem Betriebsrestaurant und unserer Kantine werden Mitarbeiter*innen jeden Tag gesund und kulinarisch verwöhnt. Der beruflichen Entfaltung sind bei uns keine Grenzen gesetzt, denn wir bieten ein attraktives Aus- und Weiterbildungsprogramm. Weiters haben wir das „Individual Development Programm“ ins Leben gerufen, um jeder Mitarbeiterin* jedem Mitarbeiter ein Instrument zur Erreichung der Karriereziele in die Hand zu geben. Unser Jobrotation-Programm ermöglicht es, in vielen Bereichen unseres Unternehmens Erfahrungen zu sammeln und den eigenen Weg auch abseits vorgeschriebener Pfade zu gehen.

Sicherheit geht vor!

Beste Ergebnisse für Hofmann Personal bei der ISO 45001 Zertifizierung



Im Rahmen des kontinuierlichen Engagements für Nachhaltigkeit konnte Hofmann Personal seine ISO 45001 Zertifizierung behalten bzw. erneuern. Das Audit wurde vom TÜV Österreich durchgeführt und fand im Juni 2024 im Service Center in St. Florian sowie in den Niederlassungen Kapfenberg, Rottenmann und Graz statt. „Auf dieses Ergebnis sind wir besonders stolz – das beste Audit in der Unternehmensgeschichte. Die Zertifizierung unterstreicht unser großes Engagement, einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz für alle unsere Mitarbeiter*innen zu erhalten“, so Barbara Schipek, SGU-Beauftragte von Hofmann Personal.

KI erkennt Gefahren am Arbeitsplatz

Ein wichtiger Bestandteil des Audits ist die Arbeitsplatzanalyse, wo mögliche Gefahren und Schutzmaßnahmen für jeden Arbeitsplatz ermittelt werden. Zur Unterstützung setzt Hofmann Personal hier – neben den herkömmlichen Analysemethoden – auch auf Künstliche Intelligenz: Ein Foto des Arbeitsplatzes wird bei ChatGPT hochgeladen, woraufhin das Programm mögliche Gefahrenpotenziale erkennt.

Neu: Mentale Gesundheit im Fokus

Psychische Gesundheitsprobleme können jede und jeden betreffen, unabhängig

von Alter, Geschlecht und sozialer Stellung. Hofmann Personal bietet seinen Mitarbeiter*innen daher Unterstützung und Beratung rund um das Thema Mentale Gesundheit. Als Ansprechpartner steht künftig Michael Thürriedl, Leiter der HR-Abteilung, zur Verfügung. Im Bereich Gesundheitsmanagement bietet Hofmann Personal weiters Impfungen für alle Mitarbeiter*innen.

Online-Schulungen

Zwei Mal pro Jahr können Mitarbeiter*innen von Hofmann Personal an einer Online-Schulung zum Thema Arbeitssicherheitsinformation (ASI) teilnehmen. Diese Veranstaltung ist sowohl für neue Kolleg*innen als auch zum Auffrischen gedacht.

Es gibt immer was zu tun!

„Wir ruhen uns nicht aus und planen schon die nächsten Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit“, so Hermann Dolzer, Sicherheitsfachkraft von Hofmann Personal, und erklärt: „Wir werden zunächst die betrieblichen Notfallpläne unserer Kunden, beispielsweise für den Fall eines Blackouts oder eines atomaren Unfalls, in unser eigenes Sicherheitsmanagement mitaufnehmen. Weiters erstellen wir einen Leitfaden zur Analyse von Arbeitsunfällen.“

WAS IST ISO 45001?

Die ISO 45001 Zertifizierung bezieht sich auf einen internationalen Standard für das Gesundheits- und Sicherheitsmanagement (SGA-Management) am Arbeitsplatz. Sie unterstützt Organisationen dabei, sichere und gesunde Arbeitsumgebungen für ihre Mitarbeiter*innen zu schaffen, indem sie Anforderungen für ein effektives Arbeitsschutzmanagementsystem festlegt. ISO 45001 umfasst verschiedene Aspekte des Arbeitsumfelds. Darunter fallen die Identifizierung von Gefahren, die Risikobewertung, die Implementierung von Kontrollmaßnahmen, die Schulung der Mitarbeiter*innen und die ständige Verbesserung des Arbeitsschutzniveaus.



Happy Birthday Steyr!

Die Niederlassung feierte ihr 20-jähriges Jubiläum



Firmengründerin Ingrid Hofmann erhielt tatkräftige Unterstützung von Barbara Schipek, Regionalleiterin.



Das Team der Niederlassung Steyr feierte sein Jubiläum gemeinsam mit vielen Gästen.



Die große Geburtstagsparty fand am 25. September 2024 im Museum Arbeitswelt in Steyr statt. Unsere geschätzten Kund*innen, Mitarbeiter*innen und Freund*innen sowie viele Gäste aus Wirtschaft, Politik und Sport haben diesen Tag zu einem unvergesslichen Ereignis gemacht – darunter Firmengründerin Ingrid Hofmann, Joey Kelly, Speaker und Markenbotschafter von Hofmann Personal, Helmut Herzog, Geschäftsführer von Hofmann Personal Österreich, Roland Fürst, Geschäftsführer von Hofmann Personal Österreich, Markus Vogl, Bürgermeister der Stadt Steyr, Christoph Knogler, CEO der KEBA AG, Iris Schmidt, Landesgeschäftsführerin AMS OÖ und Christoph Peschek, Geschäftsführer des FC Blau-Weiß Linz.

„Wir möchten uns bei allen herzlich bedanken, die diesen besonderen Tag mit uns verbracht haben. Seit unserer Eröffnung im Jahr 2004 sind wir ein verlässlicher Partner in der Region, wenn es um die Vermittlung von Arbeitskräften und die Bereitstellung von Personaldienstleistungen geht. Heute zählen wir zu den führenden Personalvermittlern in Steyr und Umgebung. Auf viele weitere erfolgreiche Jahre“, freut sich Rosa Gundendorfer, Niederlassungsleiterin.



v. l.: Helmut Herzog, Ingrid Hofmann, Joey Kelly



„Durch die enge Zusammenarbeit mit regionalen Unternehmen und Bewerber*innen konnte die Niederlassung Steyr einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der lokalen Wirtschaft leisten und zahlreiche Arbeitsplätze sichern.“

Helmut Herzog, Geschäftsführer Hofmann Personal Österreich

Zahlen, bitte!

Hier rauchen die Köpfe! Bei Hofmann Personal finden regelmäßig interne und externe Weiterbildungsprogramme statt: Vom Welcome Day und der Grundlagenschulung über den Personalverrechnungskurs und Erste Hilfe-Training bis zum Führungskräfte-Seminar. Auch im Jahr 2024 wurde schon fleißig gerechnet, geübt, verinnerlicht, diskutiert, getüftelt ... und durchgeblickt!

10 Teilnehmende beim diesjährigen Leading-Seminar. Das interne Nachwuchsführungskräfte-Programm von Hofmann Personal beinhaltet insgesamt **4 Module** und **60 Schulungstage**.

128 Kurstage für Personalverrechnung, Künstliche Intelligenz (How to ChatGPT) und Erste Hilfe

245 Seiten umfasst das Lernmaterial der Grundlagenschulung

22 Online-Schulungen mit **275 Anmeldungen** = **210 Stunden** online via MS Teams

24 TAGE
Grundlagenschulung
(8 Teilnehmende an 3 Tagen)

5 Tage
Welcome Day

20 Tage
Externe Führungskräfteausbildung

26 Tage
Dispo-Schulung

13 Tage
Vertriebs-Runde

22 Tage
Admin-Runde

110 Tage interne Schulungen im Service Center



Im Portrait

HERR VORRABER, WIR HÄTTEN DA EIN PAAR FRAGEN!

„Sei mutig und geh deinen eigenen Weg!“

Personal-Experte, stv. Niederlassungsleiter und Rennradfahrer – Philip Vorraber ist ein echtes Energiebündel und verstärkt seit 2018 das Grazer Team von Hofmann Personal. Der gelernte Tapezierer und Dekorateur startete seine Karriere als Personaldisponent. Motivation, Talent und Weiterbildung (intern und in der ÖPD-Akademie) waren die Zutaten zu seinem Erfolg – Philip Vorraber ist heute Führungskraft und wichtiger Ansprechpartner für sein Team, Bewerber*innen und Kund*innen. In seiner Freizeit fährt er Enduro und Motocross, trainiert am Rennrad oder genießt die Natur in den Bergen.

Was war Ihr erster Berufswunsch?
Feuerwehrmann

Was mögen Sie an Ihrem Job als Personal-Experte besonders gerne?

Ich war schon immer fasziniert von der Möglichkeit, Menschen und Unternehmen zusammenzubringen. Die Vorstellung, jemandem zu helfen, seine beruflichen Ziele zu erreichen und gleichzeitig den Erfolg eines Unternehmens zu fördern, hat mich von Anfang an begeistert.

Warum ist Ihr Team in der Niederlassung Graz das allerbeste?

Unser Team in Graz zeichnet sich durch eine starke Zusammenarbeit und eine echte Gemeinschaft aus. Jede und jeder bringt unterschiedliche Stärken ein.

Welchen beruflichen Tipp würden Sie Ihrem Teenager-Ich geben?

Sei mutig und geh deinen eigenen Weg. Es ist okay, wenn du Fehler machst, solange du aus ihnen lernst und sie als Chance zur Verbesserung nutzt.



Wie tanken Sie am besten Energie?

Am liebsten am Rennrad in der Natur. Es gibt nichts Besseres, um den Kopf freizubekommen und neue Energie zu schöpfen.

Was würden Sie gerne noch lernen?

Ich würde gerne noch mehr über Führungstechniken in internationalen Teams lernen, um unser wachsendes Team optimal zu managen.

Kein Frühstück ohne...

Nocco ... oder doch ein Espresso

Wandern oder Motorradfahren?

Beides! Wandern für die Entspannung und Motorradfahren, wenn ich den Adrenalinkick brauche.

Schlager oder EDM?

Ich höre beides je nach Stimmung. EDM zum Feiern und Energie tanken, Schlager eher für gesellige Runden.

Der Held Ihrer Kindheit?

Arnold Schwarzenegger – er verkörpert Erfolg durch ständigen Wandel und harte Arbeit!

Welches Buch haben Sie zuletzt gelesen?

„Siegernahrung“ von Novak Djokovic

Lebensmotto?

Der einzige Weg, großartige Arbeit zu leisten, ist zu lieben, was man tut.

Von Rottenmann nach Liezen

EINE NIEDERLASSUNG ZIEHT UM!



v. l.: Michael Pohl, Kerstin Steinwender, Lucas Schaffer, Verena Herzmaier, Helmut Herzog



Hallo am neuen Standort in Liezen! Habt ihr euch schon gut eingelebt?

Ja, wir haben uns sofort gut eingelebt – das neue Büro ist eine richtige Wohlfühlloase für uns geworden!

Wer ist in eurem Team?

Michael Pohl, Regionalleiter
Verena Herzmaier, Büroverantwortliche
Lucas Schaffer, Personaldisponent
Kerstin Steinwender, Personaldisponentin

Wo genau findet man euch in Liezen?

Döllacher Straße 13, 8940 Liezen
Montag – Donnerstag: 7:30 – 16:30,
Freitag: 7:30 – 14:00
03612 21414
karriere.liezen@hofmann-personal.at

Was waren die ausschlaggebenden Gründe für die Übersiedlung?

Da unser Team durch den Eintritt von Kerstin gewachsen ist, ist das Büro in Rottenmann einfach zu klein geworden. Dazu wollten wir in die Bezirkshauptstadt, um näher am AMS und besser erreichbar zu sein!

Was kann Liezen besser als Rottenmann? Welche Vorteile haben eure Kunden und Bewerber*innen durch den neuen Standort?

Das Büro in Liezen ist viel größer und geräumiger – es bietet mehr Privatsphäre bei den Gesprächen mit Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen. Es ist hell und ladet ein zum Wohlfühlen!
Durch die zentrale Lage – wir sind 50 Meter neben dem Busbahnhof – sind wir auch besser erreichbar.

Wie viele Mitarbeiter*innen beschäftigt ihr aktuell?

Ca. 120 Mitarbeiter*innen sind im Kundeneinsatz

Welche Unternehmen zählen zu euren Kunden?

Wir bedienen alle Groß- und Mittelbetriebe in der Region von Schladming über Kirchdorf bis Kammern – Metallindustrie, Holzindustrie, Lebensmittelindustrie, Textilindustrie, Elektroindustrie, ...

Eine besondere Stärke eurer Niederlassung?

Wir sind ein motiviertes Team, pflegen einen guten Zusammenhalt und Zusammenarbeit. Wir sind stets um unsere Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen bemüht, das bekommen wir auch immer als Feedback!

Was habt ihr euch fürs Jahr 2025 vorgenommen?

Natürlich weiterhin erfolgreich zusammenarbeiten, um die Niederlassung weiter auszubauen!

Logisch!



WER BIN ICH?

Ich wandle mit dir Tag und Nacht
im Sonnen- und im Mondenschein.
Auf leisen Sohlen schleich ich sacht
bald vor dir her, bald hinterdrein:
hinab ins Tal, hinan den Berg,
bald wie ein Ries', bald wie ein Zwerg.



WO BEFINDE ICH MICH GERADE?

Vor mir fährt die Polizei,
hinter mir eine Kutsche.
Rechts von mir ein Flugzeug,
links von mir die Eisenbahn.



EMOJI-RÄTSEL

Weihnachtslieder gesucht!

1. 🤩 🌲
2. ❄️ 🌕 🧥
3. 🎸 🔄 🌲
4. 📅 MAR 21 📅 MAR 21 📅 MAR 21
5. 🚗 ➡️ 🏠 🌲

KNIFFLIG!

Der 2. Februar im Jahr 2000
enthielt nur gerade Ziffern
im Datum (2.2.2000).
Wann war dies davor
das letzte Mal vorgekommen?

BUCHSTABENSALAT

Finde die passenden Wörter mit den Buchstaben,
die im Kasten stehen.

D I N I P A N G K P

1. Intensive Angst (5 Buchstaben): _____
2. Soße zum Eintunken (3 Buchstaben): _____
3. Adelsschicht im alten Peru (4 Buchstaben): _____
4. Entführung (10 Buchstaben): _____

Auflösungen

Wer bin ich: Der Schatten
Wo befinde ich mich gerade: Ich fahre gerade mit dem Kinderkarussell.
Knifflig: Der 28.08.888 ist das gesuchte Datum.
Weihnachtslieder gesucht: 1. O Tannenbaum, 2. Schneeflöckchen Weiröckchen, 3. Rockin' Around The Christmas Tree, 4. Alle Jahre wieder, 5. Driving Home For Christmas
Buchstabensalat: 1. Panik 2. Dip 3. Inka 4. Kidnapping



Wir lieben es, Menschen mit Jobs zu verbinden!

Unser Ziel als Personaldienstleister ist es, Bewerber*innen auf ihrem beruflichen Weg zu begleiten und Unternehmen mit hochqualifizierten Mitarbeiter*innen zu unterstützen. Wir freuen uns über jeden Erfolg und sehen ihn als Bestätigung unserer Arbeit. Wir sind der festen Überzeugung, dass jeder Mensch die Möglichkeit haben sollte, seine berufliche Leidenschaft in einem erfüllenden Job auszuleben. Deshalb investieren wir all unsere Energie, unser Herzblut und unser Know-how, um diese Verbindungen zu schaffen und das Arbeitsleben für alle Beteiligten zu verbessern. Gemeinsam gestalten wir Karrieren und schaffen Erfolgsgeschichten.

 hofmann-personal.at



Personal
HOFMANN[®]